



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“Estrés y condiciones laborales de las enfermeras del servicio de medicina del
Hospital Militar Central, Lima-2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Enfermería

AUTOR (A):

Chepe Escobar, Hillari Conie
(0000-0002-6620-700X)

ASESORA:

Mg. María Angélica de la Cruz Ruiz
(0000-0003-1392-5806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LIMA – PERÚ

2019- II

DEDICATORIA

El siguiente trabajo de investigación está dedicado a mis padres GUSTAVO y GERARDA por haber sido mis guías durante este camino de la vida, a mi pareja JORGE, por impulsarme a seguir mis metas y el apoyo que me brinda para lograrlo. A mi hija ALESSA por ser mi fuerza, mi motivo y mis ganas de salir adelante. Y a mis queridos hermanos LUIS, JACQUELINE Y MATHYUS.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a DIOS ante todo por permitirme darme un día más de vida para poder cumplir mis metas.

A nuestra casa universitaria, la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO y a todos mis docentes que formaron parte de mi vida académica hasta el presente. Gracias por el don de la enseñanza y paciencia.

PAGINA DE JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 12 de 55
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por CHEPE ESCOBAR HILLARI CONIE cuyo título es: "Estrés y condiciones laborales de las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Militar Central, Lima - 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (QUINCE).

Lima, 09 de Octubre del 2019



.....
PRESIDENTE
MGTR. CRUZ PARDO LUZ MARIA



.....
SECRETARIO
MGTR. TURPO HANCCO YENNY



.....
VOCAL
MGTR. LANDA LLANES MARIA ISABEL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Hillari Conie Chepe Escobar** con DNI N° **76855320**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de **Ciencias Médicas**, Escuela Profesional de Enfermería, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presenta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima 9 de Octubre del 2019.



CHEPE ESCOBAR, HILLARI CONIE

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PAGINA DE JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
INDICE.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO	
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
2.2 Operacionalización de variables.....	23
2.3 Población, muestra y muestreo.....	23
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	23
2.5 Método de análisis de información.....	
2.6 Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	38
ANEXOS.....	47

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre estrés y condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019. El método de la investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Medicina. Para la obtención de datos se utilizó de técnica la encuesta, como instrumento el Cuestionario de Maslach y Bournot y Cuestionario de Condiciones Laborales Adaptado Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS, en el cual se obtuvo tablas y gráficos. Los resultados encontrados se muestran a continuación: En cuanto estrés laboral un 66.7% (20) tiene un nivel de estrés bajo, un 33.3% (10) nivel moderado y se evidencia que no existe altos niveles de estrés. Respecto a las dimensiones, los profesionales de enfermería encuestados solo refieren sentirse afectados de manera moderada en la dimensión Agotamiento emocional y Falta de realización personal (44,3) y la dimensión despersonalización no significa problema. En cuanto condiciones laborales los resultados fueron los siguientes: 56.7% (17) tienen un nivel bueno o adecuado, un 43.3% (13) nivel regular y se evidencia que no existe malas condiciones laborales en el Hospital Militar Central. En cuanto a las dimensiones: Factores físicos se evidencia con un 50% como buenas condiciones físicas, un 90% de adecuados factores medio-ambientales y un 70% de moderados factores organizativos. Los resultados revelaron no existe relación significativa entre estrés y las condiciones laborales obteniéndose un $X^2= 0,271 < X^2 0.05=0,602$, lo que indica que ambas se generan de manera independiente.

Palabras claves: Estrés laboral, condiciones laborales, profesionales de enfermería.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between stress and working conditions of the nurses of the Medicine Service of the Central Military Hospital, Lima-2019. The research method was quantitative approach, descriptive level, non-experimental design and cross-sectional. The population consisted of 30 nursing professionals who work in the Medicine service. To obtain data, the survey was used as a technique, as an instrument the Maslach and Bournot Questionnaire and Adapted Labor Conditions Questionnaire For data processing the SPSS program was used, in which tables and graphs were obtained. The results found are shown below: As for work stress, 66.7% (20) have a low stress level, 33.3% (10) moderate level and it is evident that there are no high levels of stress. Regarding the dimensions, the nursing professional's surveyed only report feeling moderately affected in the Emotional exhaustion and Lack of personal fulfillment dimension (44.3) and the depersonalization dimension does not mean a problem. Regarding working conditions, the results were as follows: 56.7% (17) have a good or adequate level, 43.3% (13) have a regular level and it is evident that there are no bad working conditions at the Central Military Hospital. Regarding the dimensions: Physical factors are evidenced with 50% as good physical conditions, 90% of adequate environmental factors and 70% of moderate organizational factors. The results revealed that there is no significant relationship between stress and working conditions, obtaining an $X^2 = 0.271 < X^2_{0.05} = 0.602$, which indicates that both are generated independently.

Keywords: Work stress, working conditions, nursing professionals.

I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales se vienen presentando inmensos sucesos, en especial, en las condiciones de vida y en ámbito laboral, esto genera estrés en las personas. El estrés laboral es uno de los dilemas más ocurrentes y puede perjudicar la salud física y mental de las personas. En tal sentido, la enfermera que labora en un centro hospitalario puede alterar su estabilidad bio-psico-emocional por ser este, un ambiente elevadamente angustiante y/o agobiante. ⁽¹⁾

En el mismo ámbito, las condiciones laborales tienen un papel principal, ya que guarda relación significativa con todos los elementos físicos, sociales y administrativos que pueden verse dañados en el espacio laboral y causan, cuando no es saludable, descontento laboral, perturbación física y alteración psicológicas. Como bien se sabe, el hospital es un lugar laboral que posee índices generadores de estrés, ya sea por el alto requerimiento laboral y posee poca autonomía y control sobre sí mismo, por todo esto es la producción de tensión laboral que se puede manifestar en varios ítems de salud. ⁽²⁾

Por ende, el estrés es considerado un indicador esencial para el desarrollo de trastornos depresivos. La OMS aprecia que, en el año 2020, dicha alteración emocional será el segundo factor de morbilidad, seguido de las patologías cardíacas como isquemia de corazón. ⁽³⁾

Según estadística realizada en Julio del 2015 en España al menos el 80% del profesional de enfermería se encuentra tensionado, este alto porcentaje lo atribuyen a la sobrecarga de trabajo que en algunos casos puede ser por consecuencia de la falta de presupuesto para contratar más personal. ⁽⁴⁾

En una investigación elaborada en América Central acerca de las condiciones de trabajo y salud realizado el año 2015, se evidenció que el 10% de los participantes de la encuesta, experimentaron que algunas veces han sentido que estaban bajo episodios de estrés o tensión laboral, también manifiestan que se sintieron deprimidos y tristes, lo cual le conlleva a no conciliar el sueño, todo esto ocasionado por la angustia que pasaban en su ámbito laboral. ⁽⁵⁾

El estrés laboral, en América Latina, también se evidencia relacionado a factores determinantes como son el ámbito donde trabajan, las demandas laborales, la relación entre compañeros de trabajo, inseguridad laboral, organizacional, etc. Por ende, en la población

argentina, el 26,7% manifestaron estrés laboral, viéndose afectados en su salud mental por la sobrecarga excesiva de labores. En Brasil, el 14% se relacionan con las alteraciones mentales y las faltas, por accidentes y enfermedades ocupacionales en aquellos trabajadores de salud. Y en Chile, el estrés y los rasgos de depresión ocupan un 27,9% y 13% de empleados también lo reportaron dentro de sus empresas en el año 2011. ⁽⁶⁾

Investigaciones hechas en Perú en relación a los ambientes laborales de trabajadores, se evidencia que el nivel de estrés en las personas con mayor año de servicio como de 1 a 5 años es de 57,7%, aquellos que trabajan en horas de la mañana 83,5%, la secuencia de seis horas de trabajo se evidencio un 57,9%. Al relacionar los sucesos de tensión y enfermedad laboral, se evidenciaron los siguientes diagnósticos: Presión Arterial alta 0,6%, IMA 4,9%, Inflamación de la mucosa gástrica y/o úlceras pépticas 30,5%, problemas respiratorios 25,0% ⁽¹⁾

«El trabajo de investigación del Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) realizado en marzo 29 del 2018 indica que el ochenta por ciento de compatriotas padecen o han sufrido tensión. En la actualidad, la investigación hecha en base a encuestas indica que el 47.7% de mujeres comentaron estar constantemente tensionadas, mientras que los varones son observados como menos expuestos frente a la problemática mencionada. ⁽⁷⁾

En el Hospital Militar Central, el área de medicina, que está dividido por grados militares entre ellos suboficiales y coroneles, donde las enfermeras realizan trabajos asistenciales como el cambio de vía, administración de tratamiento, actualización de kardex, balance hídrico entre otros. Si se agrega a ello las condiciones laborales en que se desenvuelven como la temperatura ambiental, si cuentan con insumos para sus labores o las medidas de bioseguridad adecuada, se cuestiona si todas las causas mencionadas, son generadoras de estrés en ellas y si guardan relación alguna con las condiciones laborales.

A continuación, se mencionan autores internacionales que hacen referencia al estrés y las condiciones laborales:

Sánchez M. (México, 2017) El presente trabajo de investigación titulado “Riesgos y Exigencias laborales y sus consecuencias en la salud del personal de enfermería de un Hospital público en la ciudad de México, 2017”. Los resultados de la investigación manifiesta la exposición al profesional a un 66% a la variación de temperatura, 86% a

contaminantes biológico infecciosos; 52% indico hacer turnos mayor a 48 horas, 71% efectúa una tarea minuciosa, 68% se encuentra permanente en su sitio de labor, 93% se encuentra parado laborando y el 51% permanece en posiciones forzadas e incómodas; 48% indica hacer labores riesgosas y el 64% informa que el trabajo puede generar posible alteración a su salud. Respecto al perfil de daño es posible decir que el 46% presentó estrés, el 42% problemas para conciliar el sueño, el 37% ansiedad y el 18% depresión. ⁽⁸⁾

Aldrete M., Navarro C., Gonzales R., León S. & Hidalgo G. (Cuba, 2017) Revista de investigación titulada “Estrés y salud de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención”. Se desarrolló un estudio observacional para determinar la aparición de patologías, su atención y las consecuencias en el trabajo. 36,4 % de los encuestados están tensionados, los síntomas más relevantes de estrés son: acidez estomacal, dificultad para conciliar el sueño. Presentaba problema de salud el 31,5 %; en primer lugar, problemas gástricos, 27,5 %, como segunda causa de morbilidad la diabetes mellitus (21,6 %) y en tercer lugar la hipertensión arterial (15,7 %). Se llega a la conclusión, quien labora en el turno noche tiene 3 veces más riesgo de padecer estrés y que uno de cada tres personas sufre de estrés y tiene alteración en la salud. ⁽⁹⁾

Portero S., Cebrino J. & Vaquero M. (España, 2016) Trabajo de investigación titulado “Estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital del tercer nivel”, donde se concluye que las principales situaciones productoras de estrés en el profesional de enfermería es la incertidumbre en el tratamiento, la carga laboral y estar expuesto continuamente al sufrimiento y la muerte. Asimismo, aquellos enfermeros con estudiantes en prácticas a su cargo tienen menos niveles de estrés de aquellos que no tienen alumnos en su cargo. ⁽¹⁰⁾

Canales M., Valenzuela S. & Paravic T. (Chile, 2016) Artículo de investigación titulado “Condiciones de Trabajo de los profesionales de enfermería en Chile”. Los Resultados fueron que los profesionales de Enfermería en Chile se desenvuelven en condiciones laborales evidenciadas por la escasez de materiales, gran demanda de trabajo y limitados recursos. Conclusión: Las primordiales problemáticas relacionados al trabajo realizado por el personal de Enfermería corresponden a riesgos psicosociales como estrés, fatiga y burnout. ⁽¹¹⁾

Tenezaca V., Torres W. & Valverde E. (Ecuador, 2015) Trabajo de investigación titulado “Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del Hospital Homero Castanier Crespo Azogues 2015. Los resultados del trabajo evidencia que podría haber una correlación entre el estrés laboral hallado en las enfermeras con las condiciones insuficientes de trabajo que desarrollan, relación que se complejiza con las características de una práctica doméstica deteriorada que contribuye a agravar la vulnerabilidad y los efectos del estrés laboral.”⁽¹²⁾

Teniendo así la relevancia de otros estudios nacionales:

Arias L. (Lima, 2017) Trabajo de investigación titulado “Aspectos socio demográficos, factores y condiciones laborales como predictores del estrés laboral en las enfermeras del INCN, 2017”. Resultados: Se demuestra que los factores sociodemográficos y los factores laborales personales no guardan relación significativa con el estrés desarrollado, a diferencias de las condiciones de trabajo quienes presentaron relación significativa e incidieron en el desarrollo de un bajo nivel de estrés.”⁽¹³⁾

Carhuachin C. (Tumbes, 2015) Trabajo de investigación titulado “Condiciones de trabajo y estrés laboral en enfermeras(os) del Hospital I Essalud-Tumbes”. Donde se concluye que no existe relación entre las condiciones de trabajo: Ambiente físico, clima laboral, sobrecarga de trabajo y el nivel de estrés de las enfermeras(os); sin embargo, se percibe la relación o tendencia que a mejorar las condiciones laborales en las enfermeras(os), los niveles de estrés tiende a ser moderado y a disminuir el severo.”⁽¹⁴⁾

Benites R. (Cajamarca, 2015) El siguiente trabajo de investigación titulado “Condiciones laborales y niveles de síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del policlínico PNP- Cajamarca 2015”. Los resultados mostraron que no existe relación entre las Condiciones Laborales y los niveles de Síndrome de Burnout, se concluye que ambas se generan de manera independiente, sin embargo, el factor de presión y exigencia, inherente a la persona y su desarrollo profesional e independiente a la Institución alcanzó un valor más cercano.”⁽¹⁵⁾

Figueroa B. (Arequipa, 2015) Trabajo de investigación titulado “Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2015” que llega a las siguientes conclusiones: La frecuencia de estrés laboral en las enfermeras, que laboran en los consultorios posee alto nivel de estrés; en el servicio de hospitalización poseen un nivel

medio de estrés; en Shock trauma tienen un alto nivel de estrés. Los rangos del nivel de estrés laboral según la dimensión Agotamiento emocional en la UCI, hospitalización y Shock trauma tienen un alto nivel de estrés. Mientras que el nivel de estrés laboral según la dimensión despersonalización, en consultorios tuvo un nivel bajo, en UCIN tuvo un nivel medio, en Shock trauma tuvo un nivel alto. Para el nivel de estrés laboral según la dimensión realización personal en las enfermeras del Hospital III Goyeneche en consultorios tuvo un nivel bajo, un nivel alto en hospitalización, en UCIN tuvo un nivel bajo, en Emergencia un nivel bajo. ⁽¹⁶⁾

Se presenta las teorías que guardan relación con el Estrés, empleada desde 1970, con Callista Roy quien lo designo Modelo de Adaptación al estrés, su modelo nos muestra una instrumento donde se comprende las competencias en enfermería y su intervención para disminuir en los mecanismos generadores de estrés. Callista Roy nos muestra cuatro modos adaptativos que podemos encontrar en una valoración de las conductas que presenta aquella persona generadora de estrés: Modo Fisiológico de adaptación, Modo de adaptación del auto concepto de grupo, Modo de adaptación de desempeño de rol y Modo de adaptación de la interdependencia. ⁽¹⁷⁾

Por su parte, Dorothy Jhonson, con su Modelo de Sistemas Conductuales, nos habla de un modelo de atención de enfermería, que respalda por el de funcionamiento conductual eficaz y eficiente de la persona para prevenir enfermedad. El paciente se define como sistema de comportamiento compuesto de siete subsistemas (De dependencia, de ingestión, de eliminación, sexual, de agresividad y de afiliación). Cada subsistema compuesto por cuatro características estructuradas (Persona, entorno, salud y cuidado), es decir, conjunto de unidades, las elecciones y el comportamiento observable, y el uso de enfermería para fomentar la estabilidad y reducir el estrés. ⁽¹⁸⁾

Teoría relacionada a las condiciones laborales de enfermería, tenemos a Abraham Maslow y las 5 necesidades básicas del ser humano, es una teoría psicológica llamada Pirámide de Maslow, formulada en 1943. La teoría de Maslow se puede aplicar fácilmente al entorno del trabajo. Las empresas y organizaciones, determinan que los asalariados deben estar incentivados y a la vez, sepan impulsar a los operadores que estén a su disposición. Por ende, unas condiciones adecuadas para los empleados están vinculados favorablemente para su productividad. Oportunas condiciones de sueldo, políticas de empresa con compromiso en la vida familiar con la laboral, tolerancia horaria, favorable ambiente en el

trabajo e establecimientos adecuados, entre otros, son fuentes potentes de motivación para los trabajadores. ⁽²⁰⁾

Por consiguiente, se pone en manifiesto las bases teóricas relacional al estrés:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) Es una manifestación donde el cuerpo emite ya sea de forma física o emocional provocado por una inestabilidad entre la presión percibida, los recursos y la capacidad sentida de los individuos para resolver problemas ante la exigencia expuesta. ⁽²¹⁾

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que el estrés a una secuencia de reacciones cognitivas, mentales y conductuales que se presentan cuando se enfrentan situaciones que se exigen en el trabajo y que se relacionan directamente a los conocimientos, destrezas y habilidades del trabajador. ⁽²²⁾

Los autores describen que existen 2 tipos de estrés:

El estrés positivo o Eustrés, es el resultado que nos prepara para enfrentar escenas difíciles, en la que se tienen que emplear mayor recurso y sus resultados son positivas, lo cual crece la cavidad de autopercepción positiva y de competencia y la autoestima. ⁽²³⁾

Y el estrés Negativo o Distrés, Se denomina a los resultados que un individuo tiene ante una acción que lo logra. Este tipo de estrés causa fatiga, agotamiento y deterioro psicológico. Se comprende por causas como depresión, ansiedad, pérdida de confianza y problemas de sueño. Aparece en eventos tales como una pelea o una gran carga laboral. ⁽²⁴⁾

Selye realizó un modelo biológico de la tensión, identificó 3 fases en la respuesta fisiológica al estrés: ⁽²⁵⁾

Fase 1 (reacción de alarma), el cuerpo se alista para excretar los límites de fuerza, con los subsecuentes efectos químicos. Entonces, el cerebro manda indicios que preparen la excreción de hormonas, por medio de un estímulo lineal desencadenan reacciones diferentes en el cuerpo, como rigidez muscular, agudización de los sentidos, taquicardia, incremento del flujo sanguíneo, el aumento del nivel de insulina para que el organismo lo transforme en energía. ⁽²⁶⁾

Fase 2 (resistencia), se da cuando los rangos de tensión se conservan y se representa por un alza aumentadora y equilibrada entre los rangos de cortisol. Este periodo se identifica

como síndrome de carga laboral abundante, y como resultado finaliza produciendo hiperglucemia, hipercolesterolemia e inmunosupresión. ⁽²⁷⁾

Fase 3 (Agotamiento), es la insuficiencia de enfrentar el agotamiento (estresor) de fase prolongada, hay un suceso de desequilibrio homeostático (equilibrio interno) y fisiológico en el cuerpo, este se desploma y da pase al proceso patológico. ⁽²⁵⁾

Se puede presagiar que padecemos de estrés laboral si presentan algunos de los síntomas presentados a continuación: ⁽²⁸⁾

Aspecto Emocional, tristeza, irritabilidad, desmotivación, mal humor, impedimento para concentrarte y ejecutar decisiones y olvidos.

Aspecto Psicosomático, problemas intestinales y/o estomacales, fatiga, abundante sudoración, dolor de cabeza, alteración del sueño, náuseas y mareos, frecuencia cardíaca elevada y tensión muscular.

Aspecto Conductual, abuso de sustancias (tabaco, café, alcohol y otras sustancias), comportamientos violentos, dificultad para relacionarse tanto dentro como fuera del ámbito laboral, inasistencias a los turnos laborales.

La Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y Estrés y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad menciona a continuación siguientes factores causales de tensión en el aspecto laboral, la falta o exceso de trabajo, estar a cargo de diversas responsabilidades, no contar con un lugar de trabajo estable y estar pendiente si les renovarían el contrato cada mes, encontrarse expuesto a amenazas, violencia o intimidaciones, etc. ⁽²⁹⁾

Los factores de estrés más relevantes tiene que ver con el exceso de trabajo, la sobrevaloración de los ideales de éxito y el fallo que posee cada individuo de sus quehaceres diarios y la abundante responsabilidad. Claro que también influye el ambiente relacional que se puede dar en los ámbitos laborales. ⁽³⁰⁾

Las Consecuencias del Estrés Laboral, puede ser perjudicial para la salud por diferentes conductos: ⁽³¹⁾

Por los cambios de costumbres vinculados a la salubridad, con las urgencias, ausencia de tiempo, la tensión, etc., incrementan las costumbres no saludables, tales como beber, fumar, o consumir más de la ingesta requerida al día.

Por trastornos ocasionada en el sistema fisiológico (como el sistema nervioso autónomo y el sistema inmune). Puede producir una inmunodepresión que aumenta la posibilidad de generar células cancerígenas en el organismo.

Por los cambios cognitivos (pensamientos) el estrés puede desbordar a la persona de tal forma que empieza a adquirir una serie de temores irracionales, los llamados trastornos de ansiedad.

El Síndrome de Burnout o Estrés laboral, también nombrado síndrome de quemarse por el trabajo o síndrome del quemado, es un trastorno emocional actualmente que se vincula con el aspecto laboral, el estrés originado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. ⁽³²⁾

El concepto del burnout mejor conceptualizada es la de Maslach y Jackson en 1981, quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico. El burnout y el estrés laboral conllevan al deterioro de las condiciones de trabajo. A partir de la definición de Maslach y Jackson, se ha definido como un síndrome con tres síntomas:⁽³³⁾

El Agotamiento emocional es originado por un exceso de esfuerzo, este proceso se genera paulatinamente, en donde en un momento, el individuo se desvanece. Al quebrantarse se sumerge a la depresión profunda, la parálisis o la enfermedad crónica, fatiga física o cansancio mental. El agotamiento emocional tiene 4 componentes importantes: ⁽³⁴⁾

El cansancio emocional según Maslach y Jackson (1982), es aquella pérdida de motivación y que suele conllevar hacia sentimientos de fracaso e inadecuación. ⁽³⁵⁾

Los sentimientos de desesperanza, la desesperanza es el sentimiento de no encontrar alternativas de solución ante una determinada situación, siendo el estado de ánimo que priva previo a la tentativa o al acto suicida. ⁽³⁶⁾

Agotamiento físico es un cansancio o falta de fuerzas tras haber realizado una actividad o esfuerzo, normalmente de carácter físico, aunque también puede relacionarse otras causas. ⁽³⁷⁾

Las actitudes negativas hacia el trabajo son juicios de valor que pueden ser agradables (expresión positiva) o desagradables (expresión negativa), son juicios respecto a las personas, objetos o acontecimientos. El quejarse o lamentarse de las condiciones laborales es una conducta inadecuada, ya que siempre habrán contratiempos en el empleo y el lamentarse únicamente distrae e impide que el trabajo sea realizado eficientemente. ⁽³⁹⁾

La Despersonalización es donde la persona adopta una actitud de indiferencia y desapego, reduciendo claramente su compromiso hacia el trabajo. La irritabilidad y el endurecimiento del trato se convierten en tónicas habituales dentro de la forma de actuar de un trabajador quemado. Se divide en 4 componentes: ⁽⁴⁰⁾

Respuesta Negativa hacia uno mismo la autoestima es una parte importante del ser humano, es nuestra imagen y la valoración que hacemos de nosotros mismos. En la autoestima hallamos aspectos de las cualidades, defectos y nuestra imagen corporal. Uno de los problemas que más afecta a la autoestima son las actitudes negativas con disposiciones y comportamientos negativos que un ser humano manifiesta de forma momentánea o insistente. ⁽⁴¹⁾

El Trato Impersonal la "indiferencia al asistir al paciente" por parte del personal de salud es otro aspecto estimado como violentado por el usuario/paciente de los ambientes hospitalarios, que se determinan en comportamientos poco impersonales o empáticos. Chapell y Di Martino (1998) consideran que el estrés es un agente preciso en la existencia de comportamientos agresivo en los seres humanos. ⁽⁴²⁾

Las actitudes negativas con los demás, son aptitudes y conductas perjudicial para el ser humano, estas actitudes se muestra de forma breve o perseverante. ⁽⁴³⁾

La primera actitud negativa es imponer pensamientos en vez de guiar, la segunda actitud es la Apatía a los Logros: Cuando tenemos a cargo pacientes, sabemos lo importante de seguir motivando a recuperarse. La tercera actitud es la mentalidad negativa: Y se puede presentar hablando mal de otras personas. ⁽⁴⁴⁾

La Falta de preocupación por los demás el vínculo personal que crea enfermería con sus pacientes en la práctica de los cuidados, son importantes para el cumplimiento del profesional competente ⁽⁴⁵⁾

La enfermera en su afán de terminar rápido el trabajo, es a veces, ajena a lo que está pasando el paciente, no por falta de interés, sino por la sobrecarga del trabajo. Solo velamos por ellos por su pronta recuperación para que no halla sobrecarga laboral en el turno que nos encontramos mas no por los sentimientos que puedan experimentar dentro del hospital. Lo catalogamos tanto que ni el nombre nos memorizamos ya que solo atenuamos a decirles, el paciente de la cama 3 o el señor(a) que tiene X enfermedad. ⁽⁴⁶⁾

La Falta de realización personal es la reducción de la autoestima propia, decepción de expectativas y manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, comportamiento y cognitivo. Está dividido en 3 componentes: ⁽⁴⁷⁾

El Auto-concepto negativo hacia nosotros mismo o la baja autoestima es aquella cuando solo identificamos nuestras debilidades y amenazas. No hay una concentración de las cosas buenas que sabemos hacer, y solo nos juzgamos y lamentamos de nuestros errores. ⁽⁴⁸⁾

La Respuesta negativa al trabajo se puede determinar la insatisfacción laboral como aquella respuesta negativa del empleado hacia su empleo. Este rechazo o respuesta negativa dependerá de la personalidad de cada persona y las condiciones laborales en donde se desenvuelve. ⁽⁴⁹⁾

Los Sentimientos de escasa competencia laboral la competencia laboral es la capacidad para garantizar con éxito una demanda difícil. Las competencias engloban los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de una persona. En este caso los sentimientos de escasa competencia laboral serian todo lo contrario, nosotros experimentaremos la sensación de no sentirnos útiles o no poseemos la capacidad para desenvolvemos profesionalmente ante situaciones que se presenten. ⁽⁵⁰⁾

En cuanto a las Condiciones laborales; el Sindicato Nacional de Trabajo, Ambiente y salud define condiciones labores como otro aspecto del trabajo que compromete la salud de los empleados, agregando, además del ámbito ambiental y el tecnológico, el aspecto organizacional y ordenación de las labores. ⁽⁵¹⁾

El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es una proporción de una vista en conjunto de la empatía del ser humano con el ambiente que lo comprende ya sea el ambiente social, físico y cultural de su vida en general. Puede mencionarse que los ambientes de trabajo de un puesto laboral están integrados por diferentes tipos de condiciones o factores. ⁽⁵²⁾

Factores Físicos, lo más importante es el peligro exigido a los entornos ambientales de los laboratorios (la ventilación del ambiente laboral, una adecuada temperatura, la iluminación, etc.) Se presentan a continuación:

La iluminación adecuada posibilita que un establecido empleo se efectúe en condiciones adecuadas aumentando su cantidad y calidad y reduciendo la fatiga visual. El alumbrado natural nos brinda poco agotamiento visual ya que el ojo humano está acostumbrado a la luz solar. El abuso excesivo de alumbrado artificial conlleva a ocasionar privación de agudeza visual. ⁽⁵³⁾

La ventilación en los lugares de trabajo necesitan ser adecuados ya sea por medios naturales o mecánicos con el propósito de cumplir 2 requisitos ambientales, el primero con el fin de brindar el oxígeno, la fuente para la vida y el segundo para abatir la contaminación en el ambiente del lugar originado por humos y vapores producidos por industrias o por una elevada temperatura en el área. ⁽⁵⁴⁾

Temperatura el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene marca una temperatura de entre 17 y 27°C para labores en oficina o ambientes ligeros. Una temperatura no adecuada puede producir cantidades malestares e incomodidad a los trabajadores, afectando la realización de sus labores y a su rendimiento laboral. ⁽⁵⁵⁾

Riesgo Ergonómico estos trastornos músculo esquelético se entiende por alteraciones de salud del aparato locomotor de músculos tendones, esqueleto óseo, cartílago, ligamentos y nervios. Estos trastornos son ocasionados por las prácticas que se realiza dentro del centro de labores. ⁽⁵⁶⁾

Factores Medio Ambientales, el profesional de enfermería se enfrenta día a día con la carga de labor y también convive en un ambiente contaminado por virus, bacterias, hongos, etc. que se encuentran en los ambientes hospitalarios. Se pone en manifiesto los siguientes indicadores:

El Riesgo Biológico es la probable exhibición a microorganismos que puedan dar lugar a patologías, ocasionada por la actividad laboral. Su medio de contacto puede ser por vía inhalatoria, conducto digestivo, fluidos sanguíneos, piel o mucosas. ⁽⁵⁷⁾

En la actualidad el personal sanitario está expuesto a 20 patógenos de transmisión hemática, de los ellos han adquirido relevancia por la continuidad de la exposición el virus

de la inmunodeficiencia adquirida (VIH), el virus de la Hepatitis B (VHB) y el *Mycobacterium tuberculosis*.⁽⁵⁸⁾

La Exposición a sustancias químicas la exposición laboral a estos elementos se conceptualiza como la ocasión en la cual el empleado puede sufrir consecuencias perjudiciales al estar en contacto a agentes químicos, lo que puede conllevar daño a su salud. Ante esta existencia de riesgos químicos (desinfectantes y gases anestésicos).⁽⁵⁹⁾

La Contaminación los hospitales son considerados como lugares de vulnerabilidad y formas de contagio; por la exposición constante a los peligros identificados por irradiación de ionizantes y la existencia de productos químicos altamente nocivos.⁽⁶⁰⁾

Las Medidas de Bioseguridad según la OMS (2005) es una agrupación de normas y medidas para velar por la salud del personal, ante peligros biológicos, químicos y físicos. Entre los principios importantes están: La universalidad, la aplicación de barreras protectoras, las formas de expulsión de elementos contaminados y factores de riesgo de transmisión de agentes patógenos.⁽⁶¹⁾

Factores Organizativos, una adecuada organización necesita de la actitud o animo que los empleados se planteen en sus labores, implica también las horas de trabajo, el salario, el clima organizacional, la productividad, etc.⁽⁶²⁾

La Hora de trabajo se sabe que la jornada laboral es de 150 horas al mes para enfermeras en Perú, según el Ministerio de Trabajo, de tal forma, la jornada laboral de las enfermeras tiene una duración máxima de 36 horas semanales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna.⁽⁶³⁾

El salario en nuestro país hay diferentes modalidades de contratación de personal, siendo el Ministerio de Salud (MINSa) y la Seguridad Social (EsSalud) quienes agrupan el mayor número de plazas laborales. Los regímenes de relación contractual se establecen en dos grupos: el personal nombrado y el personal contratado.⁽⁶⁴⁾

La Sobrecarga de trabajo se comprende al grupo de requisitos mentales y físicos a los que se ve sujeto el trabajador al prolongado turno laboral, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España⁽⁶⁵⁾

El Clima Laboral también conceptualizado por Reichers & Schneider (1999) como: “las sensaciones divididas por integrantes de un grupo respecto de las prácticas, las políticas y

las realizaciones. En expresiones generales, conseguir una determinación de un ambiente de trabajo no es una ruta fácil ya que no existen atributos fijos, pues dependerán de la formación institucional en la que están sometidos los individuos. ⁽⁶⁶⁾

Se presenta a continuación la formulación del planteamiento del problema general: ¿Qué relación existe entre estrés y condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019? Y los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de estrés según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019? Y ¿Cuál es el nivel de condiciones laborales según dimensiones factores físicos, medio ambientales y organizativos de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019?

Así mismo, el presente trabajo de investigación titulado Estrés y condiciones laborales se justifica al ver la problemática en los profesionales de Enfermería, ya que es clasificada como aquella de las profesiones que tiene índices de estrés, debido a que se encuentra sujeta a elementos estresantes, tanto de modo organizativo como personal, el exceso de labores, los factores ambientales, físicos en que labora y se desenvuelve día a día.

Por ende, las condiciones laborales en las que desempeña la enfermera y la frecuencia de estrés que existe en el servicio de Medicina, nos conlleva a realiza el siguiente trabajo de investigación, indagando si las dos variables ya mencionadas guardan relación significativa o no se relacionan. Se buscará información en diversos trabajos de investigación, que sirvan como base a la realización y fundamentación del proyecto.

Los resultados serán de utilidad para las autoridades del Hospital, ya que la identificación del nivel de estrés y como son sus condiciones laborales, les permitirá saber si su personal de enfermería, en el servicio de Medicina, tiene un indicador alto, moderado o bajo de estrés o si las condiciones de trabajo donde se desenvuelven son buenas, moderadas o malas.

El trabajo de investigación plantea las siguientes Hipótesis Generales:

H1: El estrés se relaciona significativamente con las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

Ho: El estrés no se relaciona significativamente con las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

Seguidamente se muestra las Hipótesis Específicas:

H1: El nivel de estrés según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal es moderado en las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019

H2: El nivel de condiciones laborales según dimensiones factores físicos, medio ambientales y organizativos es moderado de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

Por otra parte se plantea el objetivo general:

Determinar la relación que existe entre estrés y condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

Y Finalmente los Objetivo Específico:

- Identificar el nivel de estrés según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.
- Identificar el nivel de condiciones laborales según dimensiones factores físicos, medio ambientales y organizativos de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

II. MÉTODO

a. Diseño de la investigación

El diseño del presente trabajo es no experimental porque son estudios que se desarrollan sin la manipulación de variables y en los que se estudian los fenómenos en su ámbito natural para analizarlos. Son de corte Transversal, porque agrupan datos en un determinado momento, de enfoque cuantitativa, porque recoge datos para demostrar suposiciones, con base al cálculo numeral y el estudio estadístico, para establecer patrones de conductuales y demostrar teorías. Y es correlacional,

porque se estableció la asociación del variable estrés y condiciones laborales de las enfermeras. (Hernández Sampieri, 2010)

b. Variable y Operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Variable 2: Condiciones laborales

c. Población y Muestra

Población

La población estuvo conformada por 50 enfermeras del Servicio de Medicina

Muestra

Muestra no probabilístico por conveniencia Se eligió una muestra aleatoria de 30 enfermeras.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboren en el servicio de Medicina
- Enfermeras que deseen ser partícipes del cuestionario de investigación
- Enfermeras que trabajen en el servicio de medicina con un tiempo de permanencia mayor a 6 meses

Criterios de Exclusión

- Enfermeros que no deseen ser partícipes voluntariamente en el estudio
- Enfermeras que no laboren en el servicio de medicina
- Enfermeras que se desempeñen en el ámbito administrativo Tipo Investigación

d. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

Para la obtención de datos de la presente investigación se realizó mediante la técnica utilizada, encuesta, se utilizó los instrumentos de:

Estrés: Se utilizó un instrumento que fue el Cuestionario de Maslach realizado por Maslach y Jackson (1981), lo cual abarca 22 enunciados, con una medida de cinco elecciones. Esta divide en 3 partes: Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Falta de Realización Personal (8 ítems). Con un grado de confiabilidad ya internacionalizados a: 0.87 para la escala Agotamiento Emocional, 0.76 para la Falta de Realización Personal y 0.73 para la de Despersonalización.

Para la determinación de las categorías se realizó la medida de manera general donde se empleó la Baremacion y se obtuvieron los siguientes rangos:

ALTO (80-110)

MODERADO (51-79)

BAJO (22-50)

Condiciones laborales: El instrumento fue extraído de la Revista: Avances de Enfermería. El Cuestionario de evaluación de las condiciones de trabajo de enfermería, elaborado por Juan García, Alejandra Beltrán y Magda Daza (2011). Fue adaptado y modificado por la autora, lo cual consta de 21 ítems. Está dividido en 3 partes: Factores físicos, Factores medioambientales y factores físicos. Se empleo una prueba piloto para obtener el grado de confiabilidad de 0.85.

Para la determinación de las categorías se realizó la medida de manera general donde se empleó la Baremacion y se obtuvieron los siguientes rangos:

BUENA (77-105)

MODERADA (49-76)

MALA (21-48)

Validez y confiabilidad

El cuestionario será sometido a validez mediante el criterio de 5 expertos los cuales contarán con 3 especialistas sobre el tema de estrés y condiciones laborales de las enfermeras, 1 estadístico y 1 metodológico.

e. Métodos de análisis de datos

La investigación tiene como instrumento el cuestionario de Maslach lo cual contiene 22 preguntas acerca del estrés laboral lo cual se va a encuestar a 30 enfermeras que trabajan en el Hospital Militar Central.

En la segunda variables, se emplea como instrumento un Cuestionario de Condiciones Laborales que esta contiene 21 enunciados, también se encuestara a 30 enfermeras que laboran en el Hospital Militar Central.

Los instrumentos estarán validado por 5 expertos. Se contará con el permiso del Coronel de Brigada del Hospital Militar Central para poder realizar la encuesta en sus trabajadores de salud (enfermeras) dentro de sus instalaciones, cuando se obtienen los datos completos se realizará un vaciado al sistema SPSS y se utilizará la estadística inferencial, no paramétricas.

f. Aspectos éticos

El presente estudio que se elaboró considero aspectos éticos como:

- Principio de Autonomía: Se comunicó oportunamente a los participantes del presente estudio, se brindará la información necesaria a las enfermeras sobre estrés y condiciones laborales, de igual manera se pedirá la autorización en Jefatura de enfermería del servicio de Medicina para entregar los cuestionarios a las enfermeras.
- Principio de Beneficencia: Los resultados de esta investigación tendrán un impacto positivo a las enfermeras que laboran en el servicio de medicina, ya que podrán saber si se encuentran en un grado de estrés laboral y si las condiciones laborales les afectan en sus turnos laborales
- Principio de No Maleficencia: Los resultados de esta investigación solo serán utilizados para el estudio y se mantendrán en anonimato.
- Principio de Justicia: Durante la entrega de la realización del cuestionario todos recibirán el mismo trato, los participantes podrán realizar preguntas si es que no entendieran alguna pregunta.

III. RESULTADOS

Planteamiento de Hipótesis

H1: El estrés se relaciona significativamente con las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

Ho: El estrés no se relaciona significativamente con las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

Regla de decisión

Si el resultado de la significancia asintótica (bilateral) es menos del nivel de significancia de 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se da por sentado la alterna.

Tabla 1

Pruebas de chi-cuadrado entre estrés y condiciones laborales

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,271 ^a	1	0,602		
Corrección de continuidad ^b	0,017	1	0,896		
Razón de verosimilitud	0,270	1	0,603		
Prueba exacta de Fisher				0,705	0,446
Asociación lineal por lineal	0,262	1	0,608		
N de casos válidos	30				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,33.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Toma de Decisión

El resultado de la significancia asintótica (bilateral) fue 0,602; de manera que no se rechaza la hipótesis nula, es decir, el estrés no se relaciona significativamente con las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

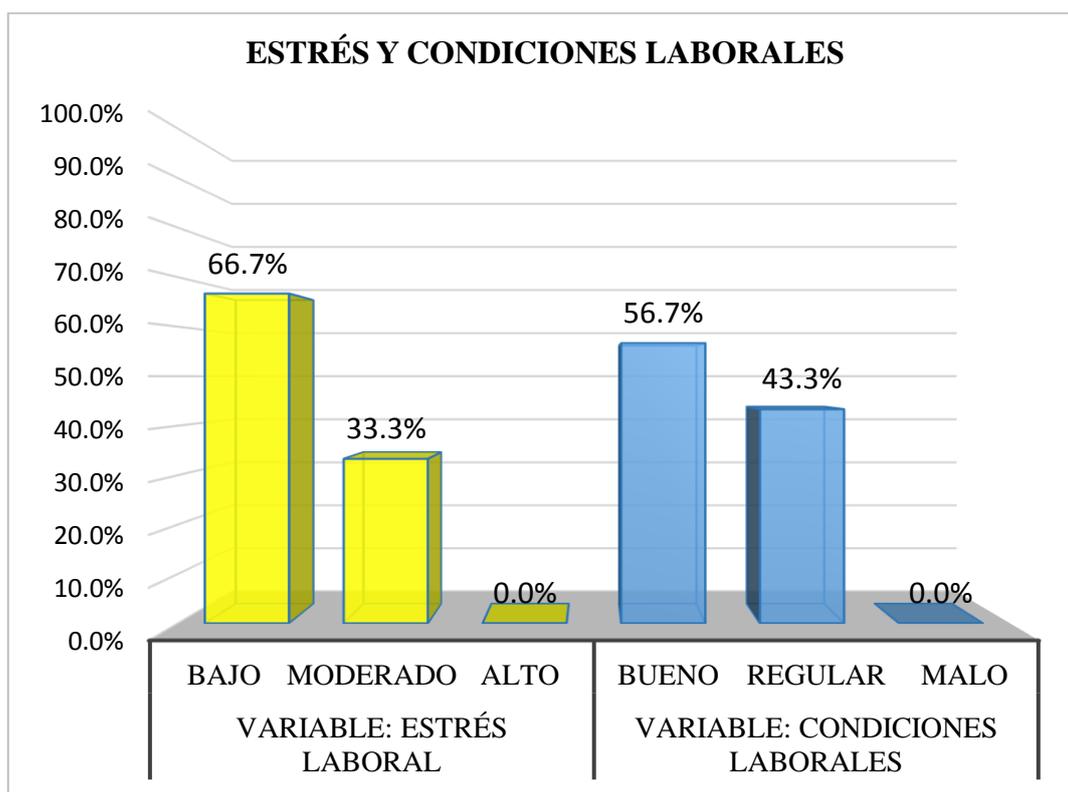
TABLA 2

Estrés y Condiciones laborales en las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019

		Frecuencia	Porcentaje
Variable: Estrés Laboral	Bajo	20	66.7
	Moderado	10	33.3
	Alto	0	0.0
	Total	30	100.0

		Frecuencia	Porcentaje
Variable: Condiciones Laborales	Buena	17	56.7
	Regular	13	43.3
	Mala	0	0.0
	Total	30	100.0

FIGURA 2



INTERPRETACIÓN N°2: En el Figura se observa que el nivel predominantemente elegido por el personal de enfermería en cuanto a estrés laboral fue el bajo, con el 66,7%

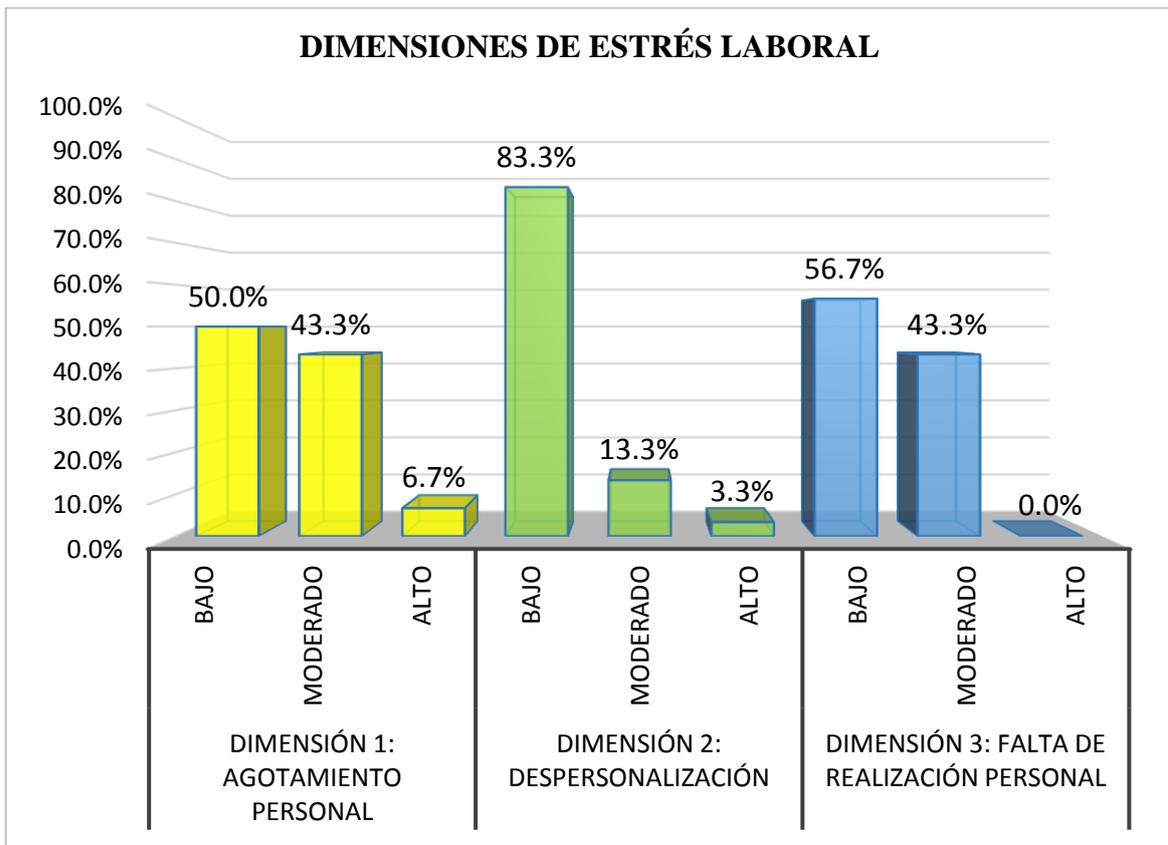
(20) de los encuestados. Le continúa el nivel moderado, con el 33% (10) de los encuestados, y por último no se evidencia altos índices de estrés, por lo cual, el personal de enfermería tiene índices bajos de estrés. Por otra parte, en cuanto a condiciones laborales, el personal de enfermería indicó tener un nivel bueno de condiciones laborales, con el 56,7% (17) el nivel regular, con el 43,3% (13). Finalmente no se evidencia datos de malas o inadecuadas condiciones laborales. De manera que el personal de enfermería realiza sus actividades en buenas condiciones laborales.

TABLA 3

Nivel de estrés laboral según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019

		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión 1: Agotamiento Personal	Bajo	15	50.0
	Moderado	13	43.3
	Alto	2	6.7
	Total	30	100.0
		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión 2: Despersonalización	Bajo	25	83.3
	Moderado	4	13.3
	Alto	1	3.3
	Total	30	100.0
		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión 3: Falta de Realización Personal	Bajo	17	56.7
	Moderado	13	43.3
	Alto	0	0.0
	Total	30	100.0

FIGURA 3



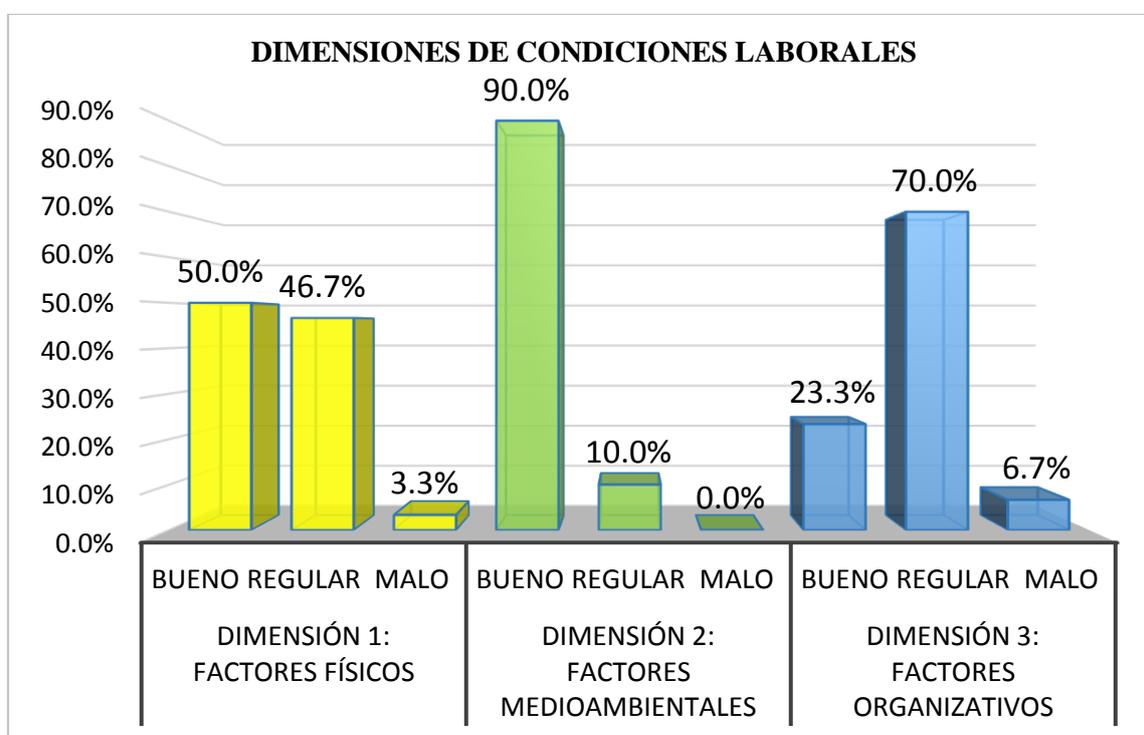
INTERPRETACIÓN N°3: En la Figura se puede visualizar que el nivel de estrés con sus respectivas dimensiones, donde en su primera dimensión, Agotamiento emocional, se evidencia como bajo con un 50% (15), moderado un 43.3% (13) y alto un 6.7% (2). En la segunda dimensión, Despersonalización, hay una elevada cifra de 83.3% (25) que las enfermeras no tiene actitudes negativas o tratos deshumanizados hacia el paciente, un 13.3% (4) indican cifras moderas y se concluye que no hay altos niveles de despersonalización con un 3.3% (1).

Finalmente, en la dimensión, Falta de realización personal, se evidencias bajos índices con un 56.7% (17) de los encuestados, un promedio moderado con el 43.3% (13) y se concluye que no existe altos índices de dicha dimensión.

TABLA 4

Nivel de condiciones laborales según dimensiones factores físicos, medioambientales y organizativos de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019

		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión 1: Factores Físicos	Buena	15	50.0
	Regular	14	46.7
	Mala	1	3.3
	Total	30	100.0
		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión 2: Factores Medioambientales	Buena	27	90.0
	Regular	3	10.0
	Alto	0	0.0
	Total	30	100.0
		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión 3: Factores Organizativos	Buena	7	23.3
	Regular	21	70.0
	Mala	2	6.7
	Total	30	100.0

FIGURA 4

INTERPRETACIÓN N°4: En la Figura se observa los niveles de condiciones laborales divididos en tres factores: Factores físicos, factores medio-ambientales y factores organizativos.

Respecto a las condiciones laborales en la dimensión, factores físicos, se evidencia una buena o adecuada con un 50% (15), que equivale a la mitad de encuestados. De manera regular un 46.7% (14) y se indica con un 3,3% (1) que las condiciones físicas son malas o inadecuadas. Más adelante, se muestran los factores medioambientales, el nivel de condiciones laborales que fue predominantemente, fue bueno con el 90,0% (27) de encuestados; y nivel regular, con el 10,0% (3) y no se evidencia inadecuados o malos respecto a la segunda dimensión. Finalmente, en cuanto a la dimensión Factores organizativos, el nivel de condiciones laborales que fue elegido mayoritariamente fue el regular, con el 70,0% (21) de los encuestados. En segundo lugar se ubica el nivel bueno, con el 23,3% (7) de los encuestados, y por último solo el 6,7% (2) de los encuestados eligió el nivel malo.

IV. DISCUSIÓN

Luego de la recolección de datos, estos fueron procesados de manera manual para su presentación en tablas y gráficos estadísticos a fin de realizar su análisis e interpretación respectiva. Los resultados de esta investigación comprueban las hipótesis propuestas.

En relación al estrés laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Militar Central, el 66,7% (20) de los profesionales encuestados refieren que presentan un bajo nivel de estrés; el 33,0% (10) de ellos presentan un moderado estrés debido al trabajo que realizan; mientras que no se evidencian datos de altos índices de estrés. Por otra parte, en cuanto a condiciones laborales, el personal de enfermería indicó tener un nivel bueno o adecuado de condiciones laborales, con el 56,7% (17) el nivel regular, con el 43,3% (13). Finalmente no se evidencia datos de malas o inadecuadas condiciones laborales. De manera que el personal de enfermería realiza sus actividades en buenas condiciones laborales.

Por lo que se concluye que las variables, estrés y condiciones laborales no guardan relación significativa. Ya que hay un nivel bajo de estrés en las enfermeras de las enfermeras del servicio de Medicina pese a las demandas de trabajo que realizan y las condiciones laborales en donde se desempeñan son adecuados o buenos en el Hospital Militar Central. Con respecto a un estudio similar realizado a nivel nacional por Carhuachin C. (Tumbes, 2015) Trabajo de investigación titulado “Condiciones de trabajo y estrés laboral en enfermeras(os) del Hospital I Essalud-Tumbe, se empleó un cuestionario para saber las condiciones de trabajo, empleando las dimensiones de ambiente físico, sobrecarga de trabajo, así como clima laboral, finalizando que no existe relación entre las condiciones de trabajo: Ambiente físico, sobrecarga de trabajo, clima laboral y el nivel de estrés de las enfermeras(os); sin embargo, se observa la relación o tendencia que de tal forma progresan las condiciones laborales en las enfermeras(os), la frecuencia de nivel de estrés tiende a ser moderado y a disminuir el severo.

El autor en los últimos párrafos refiere una lógica que guarda relación con el trabajo de investigación realizado por la autora y se evidencian en sus tablas y gráficos ya

mencionados, que a mejores o buenas condiciones laborales el profesional de enfermería tendrá un nivel moderado o bajo de estrés. En este caso, el Hospital Militar Central ofrece adecuadas condiciones a sus profesionales de enfermería en el servicio de Medicina para ofrecer cuidados humanizados de calidad.

Se presenta al autor a continuación, ya que existe una similitud en los estudios de estrés y condición laboral presentada por Benites R. en Cajamarca (2015), trabajo de investigación titulado “Condiciones laborales y niveles de síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del policlínico PNP- Cajamarca 2015. Los resultados demostraron que no existe relación entre las Condiciones Laborales y los niveles de Síndrome de Burnout, lo que indica que ambas se generan de forma independiente.

De tal forma, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. El estrés no se relaciona significativamente con las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019

Con respecto al variable estrés laboral, las cuales hemos dividido en 3 dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización emocional, a través de la encuesta de Maslach y Bournot.

Maslach refería respecto al agotamiento emocional que existe un deterioro en la interacción y el trato emocional en el paciente encontrando una inhabilidad de escuchar y atender a lo que el paciente requiere. En el Hospital Militar se evidencia en un rango bajo de 50% (15), moderado un 43,3% (13) y alto un 6.7% (2). Concluyéndose así, que no existe agotamiento emocional en las enfermeras del servicio de Medicina.

Referente a la dimensión despersonalización, hace mención que se genera en efecto del agotamiento emocional prolongado. En cuanto a dicha dimensión, una considerable porcentaje de enfermeras muestra motivación e interés por su trabajo diario, mostrándose en un trato humanizado y de calidad al paciente, el 83,3% (25) evidenciaron bajos niveles de despersonalización, un 13.3% (4) indican cifras moderadas y se concluye que no hay altos niveles de despersonalización con un 3.3% (1).

El 56.7% (17) de los profesionales de enfermería evidenciaron bajos niveles de realización personal, un promedio moderado con el 43.3% (13) y se concluye que no existe altos índices de dicha dimensión.

Por ende se rechaza la Hipótesis Alternativa Especifica, el nivel de estrés según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal es moderado en las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019. Y se procede a confirmar que el nivel de estrés según las dimensiones ya mencionadas, son de un nivel bajo y sobresaliendo de manera alta, que hay baja Despersonalización por parte de las enfermeras al momento de tratar al paciente, es decir, que no cuidan casos clínicos o a números de camas sino a personas, se preocupan por escucharlos y velar por su pronta y mejoría recuperación.

Las condiciones de trabajo pueden influenciar de forma positiva o negativa en la salud de las personas, enfermedades relacionadas al trabajo y accidentes laborales aunque también hay otras expresiones de condiciones laborales. El entorno y las condiciones laborales en las cuales se someten en el trabajo deben ser de gran importancia y de préstamo de atención. Por un lado comprenden los factores físicos, factores medioambientales y ciertos aspectos organizacionales.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los profesionales de enfermería del servicio de medicina, respecto a la primera dimensión, Factores físico se evidencia una buena o adecuada con un 50% (15), que equivale a la mitad de encuestados. De manera regular un 46.7% (14) y se indica con un 3,3% (1) que las condiciones físicas son malas o inadecuadas. Más adelante, se muestran los factores medioambientales, el nivel de condicionales laborales que fue predominantemente, fue bueno con el 90,0% (27) de encuestados; y nivel regular, con el 10,0% (3) y no se evidencia inadecuados o malos respecto a la segunda dimensión. Finalmente, en cuanto a la dimensión Factores organizativos, el nivel de condiciones laborales que fue elegido mayoritariamente fue el regular, con el 70,0% (21) de los encuestados. En segundo lugar se ubica el nivel bueno, con el 23,3% (7) de los encuestados, y por último solo el 6,7% (2) de los encuestados eligió el nivel malo.

Se puede determinar que la población estudiada no se encuentra afectada por sus condiciones laborales y por ello, guarda relación, que sus niveles de estrés sean bajos en el servicio donde laboran. Concluyendo que no se exponen a padecer enfermedades laborales, el Hospital Militar Central brinda a sus profesionales adecuados ambientes laborales. Dando en ella seguridad al momento de desenvolverse profesionalmente.

Estos resultados confirman lo sostenido por Arias L. (Lima, 2017) Trabajo de investigación titulado “Aspectos socio demográficos, factores y condiciones laborales como predictores del estrés laboral en las enfermeras del INCN, 2017”. Dando los siguientes resultados: Se encontró que los factores sociodemográficos y los factores laborales personales no se asociaron significativamente con el estrés desarrollado, a diferencias de las condiciones de trabajo quiénes presentaron asociación significativa e incidieron en el desarrollo de un bajo nivel de estrés.

Guardan relación con la teoría de Condiciones Laborales de Abraham Maslow donde se formula que unas condiciones favorables para los empleados están relacionadas positivamente con su rendimiento. Buenas condiciones salariales, bajos niveles de estrés y un mejor desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el presente estudio se formularon las siguientes conclusiones:

- 1) Se concluye que no existe una correlación significativa entre el estrés y las condiciones laborales en los profesionales de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019.

- 2) El nivel de estrés según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal del profesional de enfermería del servicio de medicina del Hospital Militar, arrojan resultado de estrés bajo y no existe relación significativa de estrés moderado y alto. Lo cual no coinciden con los resultados que aseveran que la profesión de enfermería es una de las profesiones más estresantes. Al analizar las dimensiones que se estudian para determinar la presencia de estrés, agotamiento emocional; despersonalización y falta de realización personal, se concluye que solo el personal de enfermería, una minoría, se siente afectado en agotamiento emocional, dado que las dimensiones despersonalización y falta de realización personal no significan problema.

- 3) El nivel de condiciones laborales según dimensiones; factores físicos, factores medio-ambientales y factores organizativos, son adecuados y favorables para los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Militar Central.

VI. RECOMENDACIONES

De los resultados se deriva las siguientes recomendaciones:

- 1) El Departamento de Enfermería debería realizar programas de intervención para el manejo del estrés laboral en coordinación con las Autoridades del Hospital Militar Central, así poder mantener los bajos niveles de estrés que hay en el servicio de Medicina.
- 2) El Departamento de Enfermería debe establecer estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras del servicio, tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, rotación de las enfermeras en las diferentes áreas de grados militares, capacitación periódica, evaluación psicológica, actividades de esparcimiento, entre otros.
- 3) El Hospital Militar seguirá brindando adecuadas condiciones laborales a sus profesionales de enfermería para que el índice de estrés no valla en aumento, a partir en adelante, que siga empleando las técnicas que realiza para mantener sus índices de estrés bajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Navarro GE. Conocimiento y manejo del estrés en enfermería de los servicios de medicina de los hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo” [en línea] 2015. Perú: Universidad Mayor de San Marcos. [accesado el 30 de Febrero del 2019]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7183/navarroGE_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y
2. Cortaza L., Francisco M. Estrés laboral en enfermeros de un Hospital de Veracruz. México. Aladefe [en línea] 2015 [accesado el 30 de Febrero del 2019]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estreslaboralenenfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
3. Grazziano E., Ferraz E. Impacto del estrés ocupacional y Burnout en enfermeros [en línea] 2010. España: Scielo. [accesado el 26 de Febrero]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695614120100001000
4. Meza M. Estrés laboral en profesionales de enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento. Binasss [en línea] 2012. [accesado el 30 de Febrero del 2019] vol. 25; pág. 1-7. Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>
5. Chipana M. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016 [en línea]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [accesado el 2 de Marzo del 2019]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7085/Chipana_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Organización Panamericana del Sur (OPS). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [en línea] 2016. Washington: Organización Panamericana de la Salud. [accesado el 10 de marzo del 2019]. Disponible en: [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
7. Diario La República. El estrés ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos [en línea] 2018. [accesado el 8 de Marzo del 2019]. Disponible en:

<https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos>

8. Sánchez M. Riesgos y Exigencias Laborales y sus consecuencias en la salud del Personal de enfermería de un Hospital público en la ciudad de México, 2017 [en línea]. México: Prevención Integral. [accesado el 10 de marzo del 2019]. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2017/riesgos-exigencias-laborales-sus-consecuencias-en-salud-personal-enfermeria-hospital-publico-en>
9. Aldrete M., Navarro C., Gonzales R., León S. & Hidalgo G. Stress and health in nurses of a tertiary level care unit [en línea] 2017. Cuba: Revista Cubana de salud y trabajo. [accesado el 10 de Marzo del 2019] Vol.18, pág. 35-43. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol18_1_17/rst04117.pdf
10. Gómez C., Clemente M., Bucagallo C. & Gandoy M. Cuidados paliativos gerontológicos: influencia de las condiciones laborales y burnout en el personal de enfermería [en línea] 2016. España: Scielo [accesado el 10 de Marzo del 2019] Vol. 3, pág. 27. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1134928X201600032
11. Canales M., Valenzuela S. & Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile [en línea] 2016. México: SCielo. [accesado el 10 de Marzo del 2019]. Vol. 13. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S166570632016000300178&script=sci_arttext
12. Tenezaca V., Torres W. & Valverde E. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo del personal de enfermería del Hospital Homer Castanier Crespo Azogues 2013 [en línea]. Ecuador: Repositorio Institucional. [accesado el 10 de Marzo del 2019]. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/jspui/handle/123456789/5263>
13. Arias L. Aspectos socios demográficos, factores y condiciones laborales como predictores del estrés laboral en las enfermeras del INCN, 2017 [en línea] Lima: Universidad Cesar Vallejo. [accesado el 12 de Marzo del 2019]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12788>
14. Carhuachin C. Condiciones de trabajo y estrés laboral en enfermeras(os) del Hospital I Essalud- Tumbes [en línea] 2015. Trujillo: Universidad Nacional de

- Trujillo, 2015. [accesado el 12 de Marzo del 2019]. Disponible en: <http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11793>
15. Benites R. Condiciones laborales y niveles de síndrome de burnout de los profesionales de enfermería del policlínico PNP- Cajamarca 2015 [en línea] Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urelo. [accesado el 12 de Marzo del 2019]. Disponible en: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/189489>
 16. Figueroa B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2015 [en línea]. Arequipa: Universidad Alas Peruanas. [accesado el 12 de marzo del 2019]. Disponible en: <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/7034>
 17. Bonfill E., Lleixa M., Sáez F. & Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy [en línea]. 2010. España: Scielo. [accesado el 18 de marzo del 2019]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132129620100003000
 18. Mercado S., D' Arretta J., Di Giacomo B., Scalici E., Torres R., Cragno A & Muñoz N. Dorothy Jhonson [en línea] 2012. [accesado el 19 de marzo del 2019]. Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/dorothyjhonson.html>
 19. Acosta K. La Pirámide de Maslow. [en línea]. 2012. Argentina: Escuela de organización industrial. [accesado el 19 de marzo del 2019]. Disponible en: <http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/lapiramidedemas/>
 20. López B. Pirámide de Maslow: Que es y sus aplicaciones prácticas [en línea] 2019. España: Cognifit. [accesado el 19 de marzo del 2019]. Disponible en: <https://blog.cognifit.com/es/piramide-de-maslow/>
 21. Organización Internacional del trabajo. Estrés y carga laboral [en línea] 2016. Suiza: OIT. [accesado el 20 de Marzo del 2019] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
 22. Organización Mundial de la salud. La organización del trabajo y Estrés [en línea] 2004. Suiza: Biblioteca de la OMS. [accesado el 20 de Marzo del 2019] Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

23. Prevención Web. El Distrés y el Eustrés [en línea] 2007. [accesado el 22 de Marzo del 2019] Disponible en: http://www.prevencionweb.com/articulos/leer.php?id_texto=24
24. Borrego P. Sufro estrés ¿es un trastorno? Tipos de estrés [en línea] 2017. España: Psicodifusión. [accesado el 23 de Marzo del 2019]. Disponible en: <https://www.psicodifusion.es/estres-tipos-patologia-psicodifusion/>
25. Pérez D., García J., García T., Ortiz D & Centelles M. Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud [en línea] 2014. Cuba: Revista Cubana de Medicina General Integral. [accesado el 23 de Marzo del 2019]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedgenint/cmi-2014/cmi143i.pdf>
26. Webconsultas Healthcare. Controlar el estrés: Fases del estrés [en línea] 2017. España: Revista de salud y bienestar. [accesado el 27 de Marzo del 2019]. Disponible en: <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/fases-del-estres>
27. Abarca E. Estrés Laboral [en línea] 2009. [accesado el 29 de Marzo del 2019]. Disponible en: <http://aetox.es/wp-content/uploads/2009/04/Estres-laboral.pdf>
28. Cinfasalud. Estrés Laboral. [en línea]. 2015. [accesado el 27 de Marzo del 2019]. Disponible en: <https://www.cinfasalud.com/areas-de-salud/cuidado-diario/estilo-de-vida/estres-laboral/>
29. Natri B. Estrés laboral ¿Por qué se produce? [en línea] 2019. Alemania: Hospital Alemán Asociación Civil. [accesado el 29 de Marzo del 2019]. Disponible en: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
30. Cano A. Consecuencias del estrés laboral [en línea] 2002. España: Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. [accesado el 29 de Marzo del 2019]. Disponible en: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/consecue.htm
31. Díaz M. Riesgos Ergonómico y nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia- Hospital Sergio Bernales Collique Febrero-2017 [en línea]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista. [accesado el 30 de Marzo del 2019]. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1653/TTPLE%20Blanca0Melissa%20Diaz%20Lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

32. Benites G., Chacaliaza C. & Huancahuari J. Factores y Niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ica-2016 [en línea] 2016. Perú: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. [accesado el 30 de Marzo del 2019]. Disponible en:
<http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Sánchez E. El agotamiento emocional, las consecuencias de exigirse ser fuerte [en línea] 2018. Colombia: La mente es maravillosa. [accesado el 30 de Marzo del 2019]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/el-agotamiento-emocional-la-consecuencia-de-exigirse-ser-fuerte/>
34. Castillo S. El Síndrome de “Burn Out” o síndrome de agotamiento profesional. [en línea] 2001. Costa Rica: SCielo. [Accesado el 30 de Marzo del 2019]. Disponible en:
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004
35. Morales A., Chávez R., Ramírez W., Sevilla A. & Yock I. Desesperanza en adolescentes: una aproximación a la problemática del suicidio juvenil [en línea] 2019. España: Scielo. [accesado el 4 de Abril del 2019]. Disponible en:
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-41851999000200002
36. Colomer J. Agotamiento Físico: ¿Porque siempre estoy cansado? [en línea] 2019. [accesado el 4 de Abril del 2019]. Disponible en:
<https://www.hsnstore.com/blog/agotamiento-fisico-por-que-siempre-estoy-cansado/>
37. Robbins S. Comportamiento Organizacional [en línea] 2004. Mexico: McGraw-Hill. [accesado el 4 de Abril del 2019]. Disponible en:
https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/unida/RH/CO/COS05/CO05_Lectura.pdf
38. Ejemplode. Ejemplo de Actitud Negativa [en línea] 2013. [accesado el 4 de Abril del 2019]. Disponible en: https://www.ejemplode.com/39-psicologia/3033-ejemplo_de_actitud_negativa.html
39. Quironprevencion. Síntomas del síndrome de “burnout”: ¿Cómo identificarlo? [en línea] 2018. [accesado el 4 de Abril del 2019]. Disponible en:
<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>

40. Blog de Psicología, Crecimiento Personal. El juicio a uno mismo [en línea] 2018. [accesado el 4 de Abril del 2019] Disponible en: <https://www.cipsiapsicologos.com/blog/el-juicio-a-uno-mismo/>
41. Burgos M. y Paravic T. Percepción de violencia de los pacientes hospitalizados en los servicios de Medicina y Cirugía de un Hospital Público [en línea]. 2003. España: SCielo. [accesado el 4 de Abril del 2019] Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200004
42. Rubín A. Las 19 actitudes negativas más frecuentes en las personas [en línea] 2015. [accesado el 4 de Abril del 2019]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/actitudes-negativas/>
43. Garza R. 3 Actitudes Negativas que afectan a tu familia, tu relación y tu vida profesional [en línea] 2017 [accesado el 4 de Marzo del 2019] Disponible en: <http://novedades.coachricardogarza.com/actitudes-negativas-que-afectan-a-tu-familia/>
44. Ramirez P y Muggenburg C. Relaciones personales entre las enfermeras y el paciente [en línea] 2015. México: ScienceDirect [accesado el 10 de Abril del 2019]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S166570631500038X>
45. Camacho H. El paciente y el personal de salud: Visiones e intereses diferentes [en línea] 2015 Perú: Revista Médica Heredia [accesado el 15 de Abril del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v26n4/a11v26n4.pdf>
46. Tello J. Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de enfermeros de los Servicios Critico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009 [en línea] Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [accesado el 15 de abril del 2019]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/547/Tello_bj.pdf;jsessionid=52F06FE55FCC8B235BAA8E1825DC50D8?sequence=1
47. Valencia C. Autoconcepto [en línea] 2016 [accesado el 15 de Abril del 2019] Disponible en: <https://www.laautoestima.com/autoconcepto-autoestima.htm>
48. Aparicio T. Satisfacción e insatisfacción laboral [en línea] 2015 [accesado el 18 de Abril del 2019] Disponible en: <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

49. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Condiciones de Trabajo y salud. [en línea] 2016 [accesado el 18 de Abril del 2019] Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
50. Posada M. & Gonzales M. Condiciones Laborales [en línea] 2014. Argentina: Educación obrera para el trabajo decente [accesado el 18 de Abril del 2019] Disponible en: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
51. Universidad Carlos III de Madrid. Prevención de riesgos laborales [en línea] [accesado el 18 de Abril del 2019]. Disponible en: http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/laboratorios/prevencion_riesgos_laborales/manual/riesgos_fisicos
52. El insignia. Ventilación en el lugar de trabajo [en línea] 2017. Argentina: Editorial Insignia [accesado el 18 de Abril del 2019]. Disponible en: <https://blog.elinsignia.com/2017/11/06/ventilacion-en-el-lugar-de-trabajo/>
53. Entorno saludable. La batalla de la temperatura en la oficina [en línea] 2013 [accesado el 20 de Abril del 2019]. Disponible en: <http://entornosaludable.com/11/04/2013/la-batalla-de-la-temperatura-en-la-oficina/>
54. Anyaipoma Y., Cadillo J. & Díaz L. Riesgo Ergonómico del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico en el Hospital Nacional Cayetano Heredia [en línea] 2016. Perú: Universidad Peruana de Ciencias y Humanidades. [accesado el 20 de Abril del 2019] Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3675/Riesgo_AnyaipomaTito_Yannet.pdf?sequence=1&isAllowed=y
55. Rioja Salud. Riesgos Biológicos: Accidentes Biológicos [en línea] España: Gobierno de La Rioja [accesado el 21 de Abril del 2019]. Disponible en: <https://www.riojasalud.es/profesionales/prevencion-de-riesgos/1104-riesgos-biologicos-accidentes-biologicos>
56. Revista Biomedica revisada por Pares. Riesgos biológicos en instituciones de salud [en línea] 2009. Chile: Medwave [accesado el 21 de abril del 2019]. Vol. 7; pág. 9. Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/4040>

57. Gonzales J., Ravello Y. & Regalado T. Exposición a sustancias químicas relacionadas a nivel de conocimiento por exposición a agentes químicos en las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico de una clínica particular durante el periodo octubre 2017 a diciembre 2017 [en línea] 2017. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia. [accesado el 25 de abril del 2019]. Disponible en http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/918/Exposicion_GonzalesLopez_Jani.pdf?sequence=1&isAllowed=y
58. TN Relaciones. Contaminación Hospitalaria [en línea] 2019. [accesado el 25 de Abril del 2019]. Disponible en: http://www.tnrelaciones.com/cm/preguntas_y_respuestas/content/206/3289/es/contaminacion-hospitalaria.html
59. The Ecologist. Contaminación Hospitalaria. Hospitales: lugares de riesgo [en línea] 2010. Argentina: Argentina Centro de Medios Independientes. [accesado el 28 de abril del 2019]. Disponible en: <http://archivo.argentina.indymedia.org/mail.php?id=727888>
60. Organización Mundial de la Salud. Manual de Bioseguridad en el laboratorio [en línea] 2005. Suiza. [accesado el 28 de abril del 2019]. Disponible en: https://www.who.int/topics/medical_waste/manual_bioseguridad_laboratorio.pdf
61. Quiaro R., Hidalgo M., Porras J. & Aldama I. Clima organizacional y Felicidad en el trabajo [en línea] 2016. [accesado el 28 de abril del 2019]. Disponible en: <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/category/gerencia-de-recursos-humanos/>
62. Enfermeras Perú. Enfermeras en Perú Ley de Trabajo 150 horas Mes [en línea] 2010. Lima: Enfermería Web. [accesado el 28 de abril del 2019]. Disponible en: <http://enfermerasperu.blogspot.com/2010/05/trabajo-de-150-horas-al-mes-para.html>
63. Pardo K., Andia M., Rodriguez A., Perez W. & Moscoso B. Remuneraciones, Beneficios e Incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: Análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la seguridad social, 2009 [en línea] 2011. Perú: Rev Peru Med Exp Salud Publica. [accesado el 28 de Abril del 2019] Vol. 2; pág. 342. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n2/a29v28n2.pdf>

64. Guerrero L., Huamán C. & Manrique C. Carga Laboral y Actitud del Profesional de Enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de una Clínica Privada [en línea] 2017. Lima: Universidad Privada Cayetano Heredia. [accesado el 30 de Abril del 2019] Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/718/Carga_GuerreroHernandez_Leidy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
65. Contreras V., Reynaldos K. & Cardona L. Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing [en línea] 2015. Cuba: Revista Cubana en enfermería. [accesado el 30 de Abril del 2019]. Vol. 31; pág. 1. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>

ANEXO A: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Estrés laboral	Se define como estrés a una serie de reacciones cognitivas, mentales y conductuales que se presentan cuando se enfrentan situaciones que se exigen en el trabajo y que se relacionan directamente a los conocimientos, destrezas y habilidades del trabajador. (Organización Mundial de la salud, 1992).	Se podrá saber el grado de estrés a través de respuestas emitidas por las enfermeras que será medido por el Inventario de Maslach. El cuestionario está compuesto por 22 ítems de múltiples opciones. Lo cual será medido por: <ul style="list-style-type: none"> • Alto (80-110) • Moderado (51-79) • Bajo (22-50) 	Agotamiento emocional	Cansancio emocional	1-2-3-4-5-6-7-8-9	Ordinal
				Sentimientos de desesperanza		
				Agotamiento físico		
				Actitudes negativas hacia el trabajo		
			Despersonalización	Respuesta negativa hacia uno mismo	10-11-12-13-14	
				Trato impersonal		
				Actitudes negativas con los demás		
Falta de preocupación por los demás						

			Falta de realización personal	Auto concepto negativo	15-16-17-18-19-20-21-22	
				Respuesta negativa al trabajo		
				Sentimientos de escasa competencia laboral		
Condiciones Laborales	Se define condiciones laborales como cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.	Información que brinda las enfermeras sobre las condiciones laborales donde ejerce laboralmente, a través de un cuestionario que está compuesto por 21 ítems lo cual medirá las condiciones laborales .Ha sido adaptado y modificado por la autora. Lo cual será medido	Factores físicos	Iluminación	1-2-3-4-5	Ordinal
				Ventilación		
				Temperatura		
				Riesgo Ergonómico		
			Factores Medio ambientales	Riesgo Biológico	6-7-8-9-10-11-12-13-14-15	
				Exposición a sustancias químicas		
				Contaminación		
Factores	Medidas de Bioseguridad					
	Hora de trabajo					

	(Sindicato Nacional de Trabajo, ambiente y salud, 2004).	por: <ul style="list-style-type: none"> • Buena (77-105) • Moderada (49-76) • Malas (21-48) 	Organizativos	Salario	16-17-18-19-20- 21	
				Sobrecarga de trabajo		
				Clima Laboral		

ANEXO B
INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY MASLACH Y JACKSON (1986)

INTRODUCCIÓN

Estimado (a) Lic. Soy Hillari Chepe estudiante de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo que en esta oportunidad estoy realizando un estudio titulado “Estrés y condiciones Laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019”, con el fin de recolectar información y que sean de utilidad para mi proyecto de investigación. Por lo cual le solicito su participación a través de este instrumento, garantizándole que los datos que Ud. brinde serán de carácter anónimo y reservado. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de enunciados a los cuales Ud. deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

DATOS GENERALES

1. Edad: 2. Sexo: Masculino () Femenino ()
 3. Estado Civil:
 4. Años de experiencia profesional:
 6. Situación laboral: Nombrado () CAS () Por tercero ()

1	2	3	4	5	
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
Enunciados					
AGOTAMIENTO PERSONAL					
1. Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo en el servicio.	1	2	3	4	5
2. Cuando termino mi turno en el servicio me siento insatisfecho.	1	2	3	4	5

3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	1	2	3	4	5
4. Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	1	2	3	4	5
5. Siento que el trabajo que realizo con los pacientes es agotador	1	2	3	4	5
6. Me siento frustrado por la carga laboral y responsabilidades en mi trabajo.	1	2	3	4	5
7. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	1	2	3	4	5
8. Trabajar en contacto directo con los pacientes me genera bastante estrés.	1	2	3	4	5
9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	1	2	3	4	5
0	1	2	3	4	
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
DESPERSONALIZACION					
10. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	1	2	3	4	5
11. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.	1	2	3	4	5
12. Me preocupa que este trabajo me esté insensibilizando emocionalmente.	1	2	3	4	5
13. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	1	2	3	4	5

14. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
FALTA DE REALIZACION PERSONAL					
15. Siento que no puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente	1	2	3	4	5
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	1	2	3	4	5
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes a través de mi trabajo.	1	2	3	4	5
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	1	2	3	4	5
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1	2	3	4	5
20. Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes.	1	2	3	4	5
21. Creo que me siento fortalecido emocionalmente en mi trabajo con los pacientes.	1	2	3	4	5
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	1	2	3	4	5

ANEXO C

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE MEDICINA

INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario semi-estructurado tiene como objetivo realizar la medición de las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019. Antes de responder, debe tener en cuenta que el cuestionario es absolutamente anónimo y confidencial, ya que se busca que Ud. responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa según su opinión. Para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

FACTORES FISICOS

N°	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1	El grado de temperatura ambiental favorece su desempeño laboral.					
2	La iluminación es adecuada en su área de trabajo.					
3	Percibe adecuada ventilación donde desempeña su labor.					
4	Su trabajo requiere posturas prolongadas.					
5	Dentro de sus funciones usted manipula cargas pesadas (más de 6 kg.)					

FACTORES MEDIO AMBIENTALES

1		2		3		4		5	
Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
N°	CRITERIOS	1	2	3	4	5			
6	Los servicios higiénicos se mantienen limpios.								
7	Las condiciones de su área de trabajo garantizan seguridad.								
8	Las medidas de bioseguridad son adecuadas en su área de trabajo.								
9	El manejo de instrumentos punzocortantes se realiza con procedimientos según normas.								
10	Usted percibe un factor de riesgo el contacto directo con salpicaduras, material biológico, sangre y fluidos corporales.								
11	Existe una adecuada manipulación y conservación de anestésicos, antisépticos y/o desinfectantes, medicamentos y preparados farmacéuticos.								
12	Conoce y maneja las normas de bioseguridad y técnica aséptica.								
13	Cuenta con los elementos necesarios para su protección personal al realizar procedimientos intrahospitalarios.								
14	Utiliza en todo momento los equipos de protección personal al realizar procedimientos que involucre contacto								

	directo con el paciente.					
15	Le resulta cómodo utilizar los equipos de protección personal en los procedimientos a realizar.					

FACTORES ORGANIZATIVOS

	1	2	3	4			5	
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre			Siempre	
N°	CRITERIOS			1	2	3	4	5
16	Realiza más de un turno diario en el servicio que se encuentra.							
17	Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.							
18	Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud.							
19	Califica como una buena vinculación laboral con la entidad donde trabaja.							
20	Califica su ingreso económico laboral actual como bueno.							
21	Las relaciones con sus compañeros y superiores son adecuadas.							

Muchas gracias.....!

ANEXO D: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACION

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Chepe Escobar Hillari Conie, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es Determinar la relación que existe entre estrés y las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Este tomara apropiadamente 10 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabara, de modo de que el investigador pueda transcribir después de las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador a de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Hillari Chepe Escobar He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar la relación que existe entre estrés y las condiciones laborales de las enfermeras del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Escuela profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto puedo contactar a la Universidad Cesar Vallejo.

.....
.....

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha

ANEXO E: PANTALLAZO DEL TURNING

FACULTAD CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“Estrés y Condiciones laborales de las enfermeras del servicio de medicina Hospital Militar Central, Lima-2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Enfermería

AUTOR(A):
Chepe Escobar, Hillari Conie
(0000-0003-1392-5806)

ASESORA:
Mg. María Angélica de la Cruz Ruiz
(0000-0003-1392-5806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Salud Mental



25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés / Beta

Coincidencias

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad	7 %
2 repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3 cybertesis.unimsm.edu.pe	2 %
4 repositorio.usp.edu.pe	1 %
5 renati.sunedu.gob.pe	1 %
6 vcommons.usp.edu.pe	1 %
7 www.medigrapho.com	1 %
8 ateneo.unimsm.edu.pe	1 %
9 srua.com	1 %
10 Entregado a UNILIBRE	<1 %
11 Entregado a CONACYT	<1 %
12 Entregado a Universidad	<1 %

3500 x 2478 píxeles Tamaño: 334,5KB 50%

ANEXO F: AUTORIZACION DE LA PUBLICACION DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo CHEPE ESCOBAR HILLARI CONIE, identificado con DNI No 76855320, egresado de la Escuela Profesional de ENFERMERIA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Estrés y condiciones laborales de las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 76855320

FECHA: 9 de Octubre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO G: AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

NADIA LIANY ZEGARRA LEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HILLARI CONIE CHEPE ESCOBAR

INFORME TITULADO:

"ESTRÉS Y CONDICIONES LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA - 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ENFERMERIA

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de Octubre del 2019

NOTA O MENCIÓN: 15 (QUINCE)



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

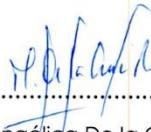
ANEXO H: ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 2 de 2
--	--	---

Yo, María Angélica De la Cruz Ruiz, docente de la Facultad de Ciencias Médicas y Escuela Profesional de enfermería de la Universidad César Vallejo sede San Juan de Lurigancho revisora de la tesis titulada: "Estrés y condiciones laborales de las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019", del estudiante CHEPE ESCOBAR, HILLARI CONIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 09 de octubre del 2019



.....
María Angélica De la Cruz Ruiz

DNI 09971042

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------